jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2006/9/27 9ObA49/06f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.09.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Mag. Thomas Maurer-Mühlleitner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Hubert U*****, Universitätsbediensteter, *****, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei *****Universität *****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl Rechtsanwaltgesellschaft mbH in Graz, wegen EUR 39.340,31 brutto sA (Revisionsinteresse EUR 35.617,13), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Februar 2006, GZ 7 Ra 95/05b-31, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 2. Mai 2005, GZ 24 Cga 95/04m-26, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 1.754,82 (darin EUR 292,47 USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mit der Begründung zu, dass der Frage, ob bei ähnlicher oder gleichartiger Tätigkeit eines Vertragsbediensteten wie jener eines Bediensteten nach einem bestimmten Sondervertragsschema Anspruch auf sondervertraglicher Entlohnung bestehe, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme (§ 502 Abs 1 ZPO). Der Oberste Gerichtshof ist bei der Prüfung der Zulässigkeit der Revision an den diesbezüglichen Ausspruch des Berufungsgerichts nach § 500 Abs 2 Z 3 ZPO nicht gebunden (§ 508a Abs 1 ZPO). Die sich im vorliegenden Fall stellenden Rechtsfragen können auf der Grundlage der bereits ergangenen Rechtsprechung gelöst werden, die vom Berufungsgericht bei seiner Entscheidung beachtet wurde. Die Zurückweisung der ordentlichen Revision wegen Fehlens einer erheblichen Rechtsfrage nach § 502 Abs 1 ZPO kann sich auf die Ausführung der Zurückweisungsgründe beschränken (§ 510 Abs 3 letzter Satz ZPO):Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision mit der Begründung zu, dass der Frage, ob bei ähnlicher oder gleichartiger Tätigkeit eines Vertragsbediensteten wie jener eines Bediensteten nach einem bestimmten Sondervertragsschema Anspruch auf sondervertraglicher Entlohnung bestehe, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO). Der Oberste Gerichtshof ist bei der Prüfung der Zulässigkeit der Revision an den diesbezüglichen Ausspruch des Berufungsgerichts nach Paragraph 500, Absatz 2, Ziffer 3, ZPO nicht gebunden (Paragraph 508 a,

Absatz eins, ZPO). Die sich im vorliegenden Fall stellenden Rechtsfragen können auf der Grundlage der bereits ergangenen Rechtsprechung gelöst werden, die vom Berufungsgericht bei seiner Entscheidung beachtet wurde. Die Zurückweisung der ordentlichen Revision wegen Fehlens einer erheblichen Rechtsfrage nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO kann sich auf die Ausführung der Zurückweisungsgründe beschränken (Paragraph 510, Absatz 3, letzter Satz ZPO):

Im vorliegenden Fall geht es nicht um eine andere (bessere) Einstufung des Klägers nach dem allgemeinen Vertragsbedienstetenschema, sondern um die Frage, ob der Kläger - auch ohne einschlägigen Sondervertrag - Anspruch auf eine Entlohnung für die Bedienstetengruppe 5 nach dem ADV-Sondervertragsschema des Bundes hat. Richtig wurde erkannt, dass von § 36 Abs 1 VBG auszugehen ist. Nach dieser Bestimmung können nur in Ausnahmefällen im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die vom VBG abweichen. Solche Dienstverträge sind als "Sonderverträge" zu bezeichnen und bedürfen der Genehmigung des Bundeskanzlers. Die Schutzfunktion dieser Bestimmung zugunsten des Dienstgebers und der Allgemeinheit der Steuerzahler liegt darin, dass eine nachgeordnete Dienststelle allein einen Sondervertrag nicht eingehen kann (vgl Ziehensack, VBG § 36 Rz 9a ua). Fehlt die erforderliche Genehmigung des Vertrags, scheidet der Vertrauensschutz aus; der Vertrag ist rechtsunwirksam (RIS-Justiz RS0029314 ua). Nach der Formulierung des § 36 Abs 1 VBG ist auch eine konkludente Genehmigung konkludent entstandener Sonderverträge ausgeschlossen (RIS-Justiz RS0029331 ua). Die Betonung des Ausnahmecharakters im Gesetz gebietet eine strenge Auslegung (RIS-Justiz RS0008975 ua).Im vorliegenden Fall geht es nicht um eine andere (bessere) Einstufung des Klägers nach dem allgemeinen Vertragsbedienstetenschema, sondern um die Frage, ob der Kläger - auch ohne einschlägigen Sondervertrag - Anspruch auf eine Entlohnung für die Bedienstetengruppe 5 nach dem ADV-Sondervertragsschema des Bundes hat. Richtig wurde erkannt, dass von Paragraph 36, Absatz eins, VBG auszugehen ist. Nach dieser Bestimmung können nur in Ausnahmefällen im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die vom VBG abweichen. Solche Dienstverträge sind als "Sonderverträge" zu bezeichnen und bedürfen der Genehmigung des Bundeskanzlers. Die Schutzfunktion dieser Bestimmung zugunsten des Dienstgebers und der Allgemeinheit der Steuerzahler liegt darin, dass eine nachgeordnete Dienststelle allein einen Sondervertrag nicht eingehen kann vergleiche Ziehensack, VBG Paragraph 36, Rz 9a ua). Fehlt die erforderliche Genehmigung des Vertrags, scheidet der Vertrauensschutz aus; der Vertrag ist rechtsunwirksam (RIS-Justiz RS0029314 ua). Nach der Formulierung des Paragraph 36, Absatz eins, VBG ist auch eine konkludente Genehmigung konkludent entstandener Sonderverträge ausgeschlossen (RIS-Justiz RS0029331 ua). Die Betonung des Ausnahmecharakters im Gesetz gebietet eine strenge Auslegung (RIS-Justiz RS0008975 ua).

Im vorliegenden Fall wurde mit dem Kläger kein Sondervertrag nach§ 36 VBG abgeschlossen. Dieser Umstand allein wäre zwar noch kein Grund, die vom Kläger begehrte Entlohnung nach dem ADV-Sondervertragsschema abzulehnen, denn der Oberste Gerichtshof hat bereits mehrfach erkannt, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch in Ansehung von Sonderverträgen nach § 36 VBG zur Anwendung kommt (4 Ob 50/62, Arb 7.570; 4 Ob 8/70; 4 Ob 111/78; RIS-Justiz RS0031488; Thunhart, ZfV 2002/1142 ua). Der Oberste Gerichtshof stellte aber auch klar, dass es - soweit hier relevant - nur dann gegen die guten Sitten verstößt, wenn die Republik Österreich alle Dienstnehmer einer gleichen Kategorie gleich behandelt, einen einzelnen Dienstnehmer aber ohne sachlichen Grund von dieser (besseren) Behandlung ausnimmt (4 Ob 50/62, Arb 7.570 ua). Es dürfen also einem einzelnen nicht Begünstigungen vorenthalten werden, die in einer im Verhältnis zur Gesamtzahl erheblichen Anzahl von Fällen gewährt werden (4 Ob 8/70; 4 Ob 111/78 ua). Ein derartiger Fall liegt jedoch hier nicht vor. Es steht nämlich fest, dass bei der Beklagten kein mit dem Kläger vergleichbarer Dienstnehmer nach dem ADV-Sondervertragsschema entlohnt wird. Die besondere Entlohnung wird vielmehr nur jenem speziellen Kreis von Bediensteten im Zentralen Informatikdienst und am Institut für Informationswissenschaft an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gewährt (vgl Blg./H), der noch aus der Zeit vor dem per 1. 1. 2004 eingetretenen vollen Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002), BGBl I 2002/120, über mit dem Bund abgeschlossene Sonderverträge nach§ 36 VBG verfügt. Mit dem vollen Wirksamwerden des UG 2002 wurden die an den Universitäten tätigen Vertragsbediensteten des Bundes kraft Gesetzes zu "privaten" Arbeitnehmern der jeweiligen Universität (§ 126 Abs 1 UG 2002; Schrammel in Mayer, UG 2002 § 126 I.; 8 ObA 78/05m ua). Die Universität setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber diesen Arbeitnehmern fort. Das VBG in der jeweils geltenden Fassung gilt hinsichtlich der ihm zum Stichtag unterliegenden Arbeitnehmer als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Der Abschluss von Sonderverträgen gemäß § 36 VBG ist nicht mehr zulässig (§ 126 Abs 4 UG 2002).Im vorliegenden Fall wurde mit dem Kläger kein Sondervertrag nach Paragraph 36, VBG abgeschlossen. Dieser Umstand allein wäre zwar noch kein Grund, die vom Kläger begehrte Entlohnung nach dem ADV-

Sondervertragsschema abzulehnen, denn der Oberste Gerichtshof hat bereits mehrfach erkannt, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz auch in Ansehung von Sonderverträgen nach Paragraph 36, VBG zur Anwendung kommt (4 Ob 50/62, Arb 7.570; 4 Ob 8/70; 4 Ob 111/78; RIS-Justiz RS0031488; Thunhart, ZfV 2002/1142 ua). Der Oberste Gerichtshof stellte aber auch klar, dass es - soweit hier relevant - nur dann gegen die guten Sitten verstößt, wenn die Republik Österreich alle Dienstnehmer einer gleichen Kategorie gleich behandelt, einen einzelnen Dienstnehmer aber ohne sachlichen Grund von dieser (besseren) Behandlung ausnimmt (4 Ob 50/62, Arb 7.570 ua). Es dürfen also einem einzelnen nicht Begünstigungen vorenthalten werden, die in einer im Verhältnis zur Gesamtzahl erheblichen Anzahl von Fällen gewährt werden (4 Ob 8/70; 4 Ob 111/78 ua). Ein derartiger Fall liegt jedoch hier nicht vor. Es steht nämlich fest, dass bei der Beklagten kein mit dem Kläger vergleichbarer Dienstnehmer nach dem ADV-Sondervertragsschema entlohnt wird. Die besondere Entlohnung wird vielmehr nur jenem speziellen Kreis von Bediensteten im Zentralen Informatikdienst und am Institut für Informationswissenschaft an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gewährt vergleiche Blg./H), der noch aus der Zeit vor dem per 1. 1. 2004 eingetretenen vollen Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002), BGBl römisch eins 2002/120, über mit dem Bund abgeschlossene Sonderverträge nach Paragraph 36, VBG verfügt. Mit dem vollen Wirksamwerden des UG 2002 wurden die an den Universitäten tätigen Vertragsbediensteten des Bundes kraft Gesetzes zu "privaten" Arbeitnehmern der jeweiligen Universität (Paragraph 126, Absatz eins, UG 2002; Schrammel in Mayer, UG 2002 Paragraph 126, römisch eins.; 8 ObA 78/05m ua). Die Universität setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber diesen Arbeitnehmern fort. Das VBG in der jeweils geltenden Fassung gilt hinsichtlich der ihm zum Stichtag unterliegenden Arbeitnehmer als Inhalt des Arbeitsvertrags mit der Universität. Der Abschluss von Sonderverträgen gemäß Paragraph 36, VBG ist nicht mehr zulässig (Paragraph 126, Absatz 4, UG 2002).

Richtig ist, dass Ende der Neunzehnachtziger- bzw in den Neunzehnneunzigerjahren ein besonderer Bedarf des Bundes an Fachkräften im ADV-Bereich bestand, für die mit Sonderverträgen eine marktangemessene Bezugsvereinbarung gefunden werden musste (Ziehensack aaO § 36 Rz 13 ua). Die Beurteilung des Ausmaßes dieses Bedarfs muss wohl dem Arbeitgeber selbst vorbehalten bleiben, weshalb es müßig ist, sich darüber Gedanken zu machen, ob der Bund auch noch den Kläger als Kandidaten für einen Sondervertrag „benötigt hätte". Tatsache ist nämlich, dass der Kläger am 1. 3. 1999 nicht für jenen speziellen Bereich aufgenommen wurde, für den der Bund aus Gründen des Bedarfs bereit war, einen Sondervertrag unter Zugrundelegung einer besonderen Entlohnung abzuschließen. Der Kläger wurde „nur" auf Grund eines "normalen" Dienstvertrags gemäß § 4 VBG als Vertragsbediensteter des Bundes (Beschäftigungsart: Fachdienst; Entlohnung: v/v3/2) für den Verwaltungsbereich der B***** der Beklagten aufgenommen und dort mit ADV-Angelegenheiten betraut. Er konnte daher auf Grund des von ihm abgeschlossenen Dienstvertrags auch nur von einer Entlohnung nach dem allgemeinen Vertragsbedienstetenschema ausgehen, die in der Folge ohnehin zufolge einer Neubewertung seiner Tätigkeit angehoben wurde. Der Kläger will näher besehen mit seiner Klage keine Gleichstellung mit „allen anderen", sondern vielmehr eine Besserstellung gegenüber allen ebenfalls mit ADV-Angelegenheiten befassten Bediensteten erreichen, die so wie er nicht im Zentralen Informatikdienst bzw am Institut für Informationswissenschaft, sondern in sonstigen Einrichtungen bzw an anderen Instituten der Beklagten tätig sind und dem allgemeinen Vertragsbedienstetenschema unterliegen.Richtig ist, dass Ende der Neunzehnachtziger- bzw in den Neunzehnneunzigerjahren ein besonderer Bedarf des Bundes an Fachkräften im ADV-Bereich bestand, für die mit Sonderverträgen eine marktangemessene Bezugsvereinbarung gefunden werden musste (Ziehensack aaO Paragraph 36, Rz 13 ua). Die Beurteilung des Ausmaßes dieses Bedarfs muss wohl dem Arbeitgeber selbst vorbehalten bleiben, weshalb es müßig ist, sich darüber Gedanken zu machen, ob der Bund auch noch den Kläger als Kandidaten für einen Sondervertrag „benötigt hätte". Tatsache ist nämlich, dass der Kläger am 1. 3. 1999 nicht für jenen speziellen Bereich aufgenommen wurde, für den der Bund aus Gründen des Bedarfs bereit war, einen Sondervertrag unter Zugrundelegung einer besonderen Entlohnung abzuschließen. Der Kläger wurde „nur" auf Grund eines "normalen" Dienstvertrags gemäß Paragraph 4, VBG als Vertragsbediensteter des Bundes (Beschäftigungsart: Fachdienst; Entlohnung: v/v3/2) für den Verwaltungsbereich der B***** der Beklagten aufgenommen und dort mit ADV-Angelegenheiten betraut. Er konnte daher auf Grund des von ihm abgeschlossenen Dienstvertrags auch nur von einer Entlohnung nach dem allgemeinen Vertragsbedienstetenschema ausgehen, die in der Folge ohnehin zufolge einer Neubewertung seiner Tätigkeit angehoben wurde. Der Kläger will näher besehen mit seiner Klage keine Gleichstellung mit „allen anderen", sondern vielmehr eine Besserstellung gegenüber allen ebenfalls mit ADV-Angelegenheiten befassten Bediensteten erreichen,

die so wie er nicht im Zentralen Informatikdienst bzw am Institut für Informationswissenschaft, sondern in sonstigen Einrichtungen bzw an anderen Instituten der Beklagten tätig sind und dem allgemeinen Vertragsbedienstetenschema unterliegen.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz schränkt das Ermessen des Arbeitgebers nicht ein (RIS-Justiz RS0016822 ua). Dem Arbeitgeber ist es grundsätzlich nicht verwehrt, mehrere Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen verschieden zu behandeln (RIS-Justiz RS0016817 ua). Er darf aber einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter behandeln als die übrigen. Eine, wenngleich willkürliche, Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer oder kleinerer Gruppen von Arbeitnehmern ist dem Arbeitgeber nicht verwehrt (vgl 8 ObA 8/05t [DRdA 2006/17 [Eichinger]; RIS-Justiz RS0060204 ua). Von einem „reinen Willkürakt" kann hier ohnehin keine Rede sein. ADV-Sonderverträge wurden vom Bund nur mit jenen Bediensteten abgeschlossen, die dauernd an einer im Systemisierungsplan der Datenverarbeitungsanlagen des Bundes (Anlage zum jeweiligen Bundesfinanzgesetz) angeführten oder diesen gleichzuhaltenden Datenverarbeitungsanlagen beschäftigt sind. Bei der Beklagten gilt dies für den Zentralen Informatikdienst und das Institut für Informationswissenschaft an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (Beil./H). Dort existieren laut den Vorinstanzen einige wenige Arbeitsplätze der vom Kläger angepeilten Bedienstetengruppe 5 des ADV-Sondervertragsschemas. Der Kläger gehört aber weder dem Zentralen Informatikdienst noch dem Institut für Informationswissenschaft an. Letztlich kann aber die Frage, ob eine Differenzierung zwischen den Bediensteten sachlich gerechtfertigt ist, stets nur im Einzelfall unter Beachtung der bei den betroffenen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen gegebenen konkreten Umstände entschieden werden (vgl RIS-Justiz RS0060204 ua) und begründet demzufolge in der Regel keine erhebliche Rechtsfrage iSd§ 502 Abs 1 ZPO. Selbst wenn die Differenzierung aber ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt sein sollte, wäre für den Standpunkt des Klägers nichts gewonnen, denn die bloße Bevorzugung einer Minderheit könnte nach der Rechtsprechung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch nicht verletzen (8 ObA 8/05t [DRdA 2006/17 [Eichinger]; RIS-Justiz RS0016815, RS0060204 ua).Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz schränkt das Ermessen des Arbeitgebers nicht ein (RIS-Justiz RS0016822 ua). Dem Arbeitgeber ist es grundsätzlich nicht verwehrt, mehrere Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen verschieden zu behandeln (RIS-Justiz RS0016817 ua). Er darf aber einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich, also ohne sachliche Rechtfertigung, schlechter behandeln als die übrigen. Eine, wenngleich willkürliche, Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer oder kleinerer Gruppen von Arbeitnehmern ist dem Arbeitgeber nicht verwehrt vergleiche 8 ObA 8/05t [DRdA 2006/17 [Eichinger]; RIS-Justiz RS0060204 ua). Von einem „reinen Willkürakt" kann hier ohnehin keine Rede sein. ADV-Sonderverträge wurden vom Bund nur mit jenen Bediensteten abgeschlossen, die dauernd an einer im Systemisierungsplan der Datenverarbeitungsanlagen des Bundes (Anlage zum jeweiligen Bundesfinanzgesetz) angeführten oder diesen gleichzuhaltenden Datenverarbeitungsanlagen beschäftigt sind. Bei der Beklagten gilt dies für den Zentralen Informatikdienst und das Institut für Informationswissenschaft an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (Beil./H). Dort existieren laut den Vorinstanzen einige wenige Arbeitsplätze der vom Kläger angepeilten Bedienstetengruppe 5 des ADV-Sondervertragsschemas. Der Kläger gehört aber weder dem Zentralen Informatikdienst noch dem Institut für Informationswissenschaft an. Letztlich kann aber die Frage, ob eine Differenzierung zwischen den Bediensteten sachlich gerechtfertigt ist, stets nur im Einzelfall unter Beachtung der bei den betroffenen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen gegebenen konkreten Umstände entschieden werden vergleiche RIS-Justiz RS0060204 ua) und begründet demzufolge in der Regel keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO. Selbst wenn die Differenzierung aber ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt sein sollte, wäre für den Standpunkt des Klägers nichts gewonnen, denn die bloße Bevorzugung einer Minderheit könnte nach der Rechtsprechung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch nicht verletzen (8 ObA 8/05t [DRdA 2006/17 [Eichinger]; RIS-Justiz RS0016815, RS0060204 ua).

Richtig ist der Hinweis des Revisionswerbers, dass der Bundeskanzler

gemäß § 36 Abs 2 VBG eine generelle Genehmigung für den Abschluss von

Sonderverträgen erteilen kann. Aus den diesbezüglichen Überlegungen

ist allerdings für seinen Prozessstandpunkt nichts zu gewinnen, denn

dass etwa gerade mit dem Kläger trotz genereller Genehmigung des

Bundeskanzlers kein Sondervertrag abgeschlossen worden wäre, wurde in

erster Instanz nicht behauptet. Dafür bestehen auch keine

Anhaltspunkte. Eine generelle Genehmigung iSd § 36 Abs 2 VBG kann

auch nicht im vorgelegten ADV-Sondervertragsschema an sich erblickt

werden. Dieses stellt entgegen der Annahme des Revisionswerbers nicht

die generelle Genehmigung von Sonderverträgen dar, sondern setzt

vielmehr das Vorliegen von Sonderverträgen voraus (arg "... gilt für

alle Bediensteten, ... mit denen aufgrund ihrer spezifischen

ADV-Tätigkeiten ein Sondervertrag abgeschlossen ist, das in der Beilage A dargestellte Sondervertragsschema.").

Ein Prozessvorbringen, dass die Beklagte dem Kläger die Ausbildung zum Netzwerkkoordinator bezahlte, wurde im Übrigen in erster Instanz nicht erstattet, insb auch nicht die Relevanz dieses Umstands für die Frage des (Nicht-)Abschlusses eines Sondervertrags und die Einstufung des Klägers nach dem ADV-Sondervertragsschema dargetan. Eine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO wird vom Revisionswerber auch insoweit nicht aufgezeigt. Die Revision des Klägers ist daher als unzulässig zurückzuweisen.Ein Prozessvorbringen, dass die Beklagte dem Kläger die Ausbildung zum Netzwerkkoordinator bezahlte, wurde im Übrigen in erster Instanz nicht erstattet, insb auch nicht die Relevanz dieses Umstands für die Frage des (Nicht-)Abschlusses eines Sondervertrags und die Einstufung des Klägers nach dem ADV-Sondervertragsschema dargetan. Eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO wird vom Revisionswerber auch insoweit nicht aufgezeigt. Die Revision des Klägers ist daher als unzulässig zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO; die Beklagte hat in ihrer Revisionsbeantwortung ausdrücklich auf die Unzulässigkeit des gegnerischen Rechtsmittels hingewiesen (RIS-Justiz RS0035962 ua).Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41,, 50 ZPO; die Beklagte hat in ihrer Revisionsbeantwortung ausdrücklich auf die Unzulässigkeit des gegnerischen Rechtsmittels hingewiesen (RIS-Justiz RS0035962 ua).

Anmerkung

E82269 9ObA49.06f

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:009OBA00049.06F.0927.000

Dokumentnummer

JJT_20060927_OGH0002_009OBA00049_06F0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at